

RECHTSPRAAK

Werknemers zijn in dienst van de Nederlandse Staat op basis van een arbeidsovereenkomst en werkzaam op de Nederlandse Ambassade in Tel Aviv (Israel). Werknemers wonen allen in Israel. In de individuele arbeidsovereenkomsten staat opgenomen dat een aantal bepalingen van de Ambtenarenwet op hen van toepassing is alsmede dat specifieke regelingen en toekomstige wijzigingen van die regelingen (o.a. de RrLok en de PUW) direct doorwerken in hun arbeidsovereenkomsten. Vanaf 1998 voert de Nederlandse Staat ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van lokale medewerkers het beleid dat deze arbeidsvoorwaarden in overeenstemming dienen te zijn met hetgeen ter plaatse gebruikelijk is. Om dit laatste te kunnen vaststellen, wordt gebruik gemaakt van zogenoemde 'markers'. Als markers worden aangemerkt diplomatieke en consulaire vertegenwoordigingen van andere staten, internationaal opererende bedrijven en internationale organisaties. Voor iedere post geldt een bepaalde mix van markers. Om de vier jaar wordt een onderzoek gedaan naar de geldende mix. Dit resulteert in een zogenoemde: postuitwerking (PUW). De PUW heeft een geldigheidsduur van vier jaar. Nadat de PUW in 1998 voor Israel is vastgesteld heeft in 2001 een onderzoek plaatsgevonden welke heeft geresulteerd in een aanpassing van de PUW voor 2002 ten nadele van de werknemers. Werknemers stellen zich in de onderhavige uitspraak op het standpunt dat volgens het EVO Nederlands recht van toepassing is, waardoor de invoering van de PUW 2002 getoetst dient te worden aan de maatstaven van artikel 7:611 en 7:613 BW. Volgens werknemers hebben zij recht op arbeidsvoorwaarden naar Nederlands recht en werkt de wijziging van PUW 2002 niet (direct) door in hun arbeidsovereenkomsten. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de vorderingen van werknemers (behoudens ouderdagpensioen) afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. De in artikel 6 lid 2 sub a van het EVO verdrag neergelegde hoofdregel, dat de arbeidsovereenkomst bij gebreke van een rechtskeuze wordt beheerst door het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, heeft voor de Staat als consequentie dat hij zich voor wat betreft de arbeidsovereenkomsten met lokale medewerkers op de meer dan 160 Nederlandse posten in de wereld geconfronteerd ziet met een grote verscheidenheid aan rechtssystemen. Om wereldwijd zo veel mogelijk uniformiteit te brengen in de rechtspositie van lokale medewerkers is de RrLok in het leven geroepen. Nu partijen op wezenlijke punten expliciet de toepasselijkheid van Nederlandse rechtsregels zijn overeengekomen hebben partijen naar het oordeel van het hof niet hebben beoogd hun rechtsverhouding te laten beheersen door het Israëlijs recht (behalve voor zover sprake is van dwingendrechtelijke bepalingen). Niet bestreden is dat de RrLok (en de PUW) geënt zijn op het Nederlandse recht. Het ligt daarom voor de hand om voor wat betreft vragen met betrekking tot uitleg en toepassing van de RrLok aansluiting te zoeken bij het Nederlandse

recht. In zoverre is naar het oordeel van het hof dan ook sprake van een impliciete rechtskeuze voor het Nederlandse recht. De Nederlandse arbeidsrechtelijke bepalingen zijn op basis van het bepaalde in art. 7: 615 BW - waarin deze titel voor werknemers in dienst van onder meer de Staat in zijn geheel wordt uitgesloten - niet van toepassing. Voor een toetsing van de bevoegdheid van de Staat de arbeidsvoorwaarden onder omstandigheden eenzijdig te wijzigen aan het bepaalde in artikel 7:613 BW bestaat dan ook geen grond. Hetzelfde geldt voor de door de werknemers bepleite reflexwerking van artikel 7:613 BW. Het toetsingskader wordt derhalve gevormd door art 6:248 BW, aangevuld met de door de Staat erkende verplichting zich te gedragen als een goed werkgever. Dit brengt met zich dat de stelling van werknemers - dat de Staat enkel mocht overgaan tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden indien sprake is van een zwaarwichtig belang - onjuist is. Getoetst dient te worden of de wijzigingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zouden zijn voor de werknemers. Het hof beantwoordt deze vraag ontkennend, indien de arbeidsvoorwaarden niet langer 'markersconform' zouden zijn. Dat de vaststelling van de markers door de Staat zelf geschiedde (en niet door een onafhankelijke derde) doet hier niet aan af.

Volgt bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter (behoudens een datum in het dictum ten aanzien van een pensioenvoorzienning).

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2009

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2009:BI2803

Zaaknummer: 105.004.559/01

Wetsartikelen: 3 EVO, 6 EVO, 7:613 BW, 7:615 BW en 6:248 BW